



АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 29 » декабря 2023 г.

Чесма

№ 1459

О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования детей и учреждений образования администрации Чесменского муниципального района»

В соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Распоряжением Правительства Челябинской области от 05.12.2023г. № 1157-рп « Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений», распоряжение об увеличении окладов (ставок заработной платы, муниципальных учреждений) от 08.12.2023 № 818-р.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования детей и учреждений образования администрации Чесменского муниципального района» (Приложение).
2. Постановление Главы района № 668 от 11 сентября 2020 года, с последующими изменениями и дополнениями, считать утратившим силу.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2024 года.
4. Разместить данное постановление на официальном сайте администрации Чесменского муниципального района www.chesmamr74.ru.
5. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на М.А. Плис - начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

Глава района



Т.В.Жморщук

Приложение №1
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202_ года № _____

Оклады
работников образовательной организации
по квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4874
	Гардеробщик, грузчик, дворник	
	Кастелянша, кладовщик	
	Сторож (вахтер)	
	Уборщик служебных помещений	
	Кухонный работник	
	Подсобный рабочий	
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	
	Столяр-плотник	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	
	Водитель автомобиля, Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, электрик, электромонтер, слесарь, слесарь-сантехник, повар, кочегар котельной - оператор	5926
	2 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	6585

	квалификационным справочником работ и профессий: рабочий, электромонтер, оператор электрических котлов	
3 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7901
4 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водители автобусов, повар 10 разряда	9613

В случае отсутствия профессии, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение № 2
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202__ года № _____

Оклады

работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

(руб.)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, экспедитор	5267
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам, диспетчер, техник-программист, техник по защите информации	5926
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом,	6585
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	7901
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-кассир, экономист, юрисконсульт, программист, специалист всех наименований, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда, контрактный управляющий, инженер всех наименований	10532
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": Ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий инженер всех специальностей и наименований; ведущий юрист, ведущий специалист	10664
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	12665

Приложение №3
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202__ года № _____

Оклады
работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования
учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5926
	Вожатый	
	Помощник воспитателя	

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6585
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	7901

Приложение № 4
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № ____

**Оклады
Работников по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских
работников муниципальных образовательных организаций**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	Медицинская диетическая сестра	5926
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	6585

**Оклады
Работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» от 31 августа 2007 года № 570)

Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена. (Библиотекарь)	5926

оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования детей и учреждений образования администрации Чесменского муниципального района, утвержденного Постановлением Главы Чесменского муниципального района от «__» _____ 202__ года № ____

Оклады

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11719
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12112
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; методист прочих учреждений образования; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12639
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед(логопед), педагог библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13166

Профессиональная квалификационная группа должностей **руководителей структурных** подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий районным методическим кабинетом управления образования, начальник отдела обеспечения управления образования.	14612

Приложение №6
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202__ года № _____

Размеры
должностных окладов работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Тренер	12112
Старший тренер	12639

Приложение № 7
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № ____

Размер должностного оклада
советника директора по воспитанию и взаимодействию
с детскими общественными объединениями

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	13166

Приложение №8
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № _____

Выплаты за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных работникам образовательных организаций Чесменского муниципального района

Выплаты за работу в особых условиях устанавливается в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации и осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда при наличии аттестации рабочих мест	
с тяжелыми и вредными условиями труда	от 0,4 до 0,12
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 113 ТК РФ
повышенная оплата сверхурочной работы	Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
доплата за совмещение профессий (должностей)	Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема

	дополнительной работы.
2. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, классах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу) :	
За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах, группах	0,20
За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу	0,20
За выполнение функций классного руководителя*	2000 рублей
За проверку письменных работ: - учителю начальных классов (1-4 классы) - учителю русского языка и литературы, математики - учителю истории, обществознания, биологии, химии, физики, географии, иностранного языка	5 5 2
За руководство школьными, районными методическими объединениями	до 5
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (один класс, один класс-комплект, но не более двух выплат)	5000 рублей

Выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливаются учреждениями в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

*Выплата за классное руководство устанавливается для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости (14 обучающихся) размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся наполняемости класса на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата устанавливается на учебный год, берется контингент по состоянию на 01 сентября. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Приложение № 9
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № _____

**Перечень, размеры и порядок выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам образовательных организаций**

1. Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки)

Таблица 1

Наименование должностей	Коэффициент доплаты
В соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных постановлением Главы Чесменского муниципального района от 17.02.2017 г. №70	до 0,25

2. Ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Таблица 2

Категория работников	Надбавка к заработной плате
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, окончивших профильное учебное заведение.	до 20% (от должностного оклада) (муниципальная программа «Развитие образования в Чесменском муниципальном районе»)

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, форме) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных организациях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения учебного заведения.

Таблица 3

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% учебной нагрузки)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников:	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных работ)	до 20
3)	За кабинет За лабораторию, мастерскую, пришкольный участок	до 5 до 10
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательной организации;	до 3
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и	до 3

	техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, «Почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации», «Почетная грамота министерства образования и науки Челябинской области »	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:	
1)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	20 30
2)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет;	3
	- от 10 до 15 лет;	4
	- от 15 лет и выше	5
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	Педагогическим работникам: - за 1 квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	5 10
6.	Премияльные выплаты по итогам работы:	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
2)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу	до 150
7.	Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу	
7.1	Выплаты за интенсивность работы:	
1)	За сложность, напряженность	до 200
7.2	Иные выплаты:	
1)	За качество и за выполнение особо важных (срочных работ)	до 200
2)	Грамота Министерства образования и науки	3
7.3	Выплаты за непрерывный стаж работы:	
1)	- от 3 до 8 лет;	10
2)	- от 8 до 15 лет;	15
3)	- от 15 лет и выше	20

Примечания

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника. Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 10
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № _____

**Положение о выплате надбавок и стимулирующих доплат специалистам
Управления образования и централизованной бухгалтерии**

1. Настоящее Положение предусматривает порядок оплаты труда и определяет общие принципы осуществления материального стимулирования творческой активности специалистов Управления образования, качественного выполнения должностных обязанностей, заданий особой важности и сложности, усиления их социальной защищенности.

2. Система оплаты труда специалистов Управления образования устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3. Оклад (должностной оклад) специалистам и служащим учреждений управления образования устанавливается в зависимости от квалификации, стажа работы в соответствии с Перечнем должностей по профессионально квалификационной группе руководителей, специалистов и служащих.

1. В пределах фонда оплаты труда предусматриваются специалистам и служащим следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за работу в сельской местности в размере до 25% к окладу (должностному окладу).
- 2) работникам, имеющим государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, звания устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:
 - за ученую степень кандидата наук до 20%
 - за звание «Отличник народного образования» до 20%;
 - за звание «Почетный работник общего образования» до 20%;
 - грамота Министерства образования и науки РФ до 15%;
 - грамота Министерства образования и науки Челябинской области до 10 %.
- 3) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде до 100 % от должностного оклада.
- 4) ежемесячная надбавка за качество и интенсивность до 100% от должностного оклада.
- 5) **за высшее образование до 10%**
- 6) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих за общий стаж работы по специальности производится:
 - от 5 до 10 лет - 10 % (к должностному окладу)

от 10 до 20 лет - 20 % (к должностному окладу)

свыше 20 лет - 30 % (к должностному окладу)

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3. Премия по результатам работы может выплачиваться - за месяц, квартал, полугодие, год.

4. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% (уральский коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 ТК РФ:

4) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5) доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

6) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплаты и срок, определяются по соглашению сторон трудового договора

7) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день производится доплата в двойном размере или вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

8) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере до 35% от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется в установленном размере пропорционально отработанному времени.

6. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов (без учета уральского коэффициента) в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

1) оказание материальной помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

2) оказание материальной помощи при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально);

3) оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, мужа, жены, детей) (подтверждается документально);

7. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

8. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в данной организации не менее трех лет;
- 2) в связи с профессиональными праздниками;
- 3) в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в данной организации.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в данной организации.

9. При отсутствии или недостатке фонда оплаты руководитель может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, материальной помощи, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10. Оплата труда и иные выплаты, установленные настоящим Положением, производятся с учетом районного коэффициента (материальная помощь без учета уральского коэффициента).

11. Условия оплаты труда начальника и его заместителей.

Заработная плата начальника и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей начальника устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю, его заместителям, производятся на основании оценки деятельности за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы.

12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 28 календарных дней.

Приложение №11
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202__ года № _____

Примерное положение о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам образования Чесменского муниципального района (премии)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательной организации к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя образовательной организации) по результатам труда производится руководителем образовательной организации по согласованию со специально созданными комиссиями и профсоюзным органом (при наличии такового - далее Комиссия).

1.3. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательной организации» утверждается приказом руководителя образовательной организации на учебный год.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается на основании приказа руководителя образовательной организации.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

1.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников образовательной организации, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.7. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Комиссии, действующей на основе Положения, утвержденного приказом по образовательной организации, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем муниципальной образовательной организации, результаты самооценки работника в соответствии с представленными руководителем результатов, полученных в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива школы, обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей), представляемые комиссией образовательной организации.

1.9. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации, 1 раз в полугодие (квартал).

1.10. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников образовательной организации устанавливается данным документом.

1.11. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации, осуществляются в виде премий (выдаются одновременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется по итогам за предыдущие полугодие (квартал), а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя образовательной организации. Выплата осуществляется одновременно, раз в полугодие (квартал). Выплата стимулирующих надбавок и премий работникам образовательной организации осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

1.12. Показатели для выплаты премий работникам образовательной организации и фиксированные размеры премий по результатам их устанавливаются по методике, приведенной в п.2.11.

1.13. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам образовательной организации каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

1.14. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации 1 раз в полугодие (квартал) производится подсчет баллов за соответствующий период (полугодие, предыдущую учебную четверть) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надбавок), запланированный на полугодие (квартал) за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательной организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ надбавок, за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, на квартал составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ= 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.: 1000 = 250 руб.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации, включая руководителя, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на текущее полугодие (квартал). Поощрительные выплаты выплачиваются одновременно, что определяется данным Порядком и приказом руководителя образовательной организации в отношении

работников и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

1.15. При изменении в течение периода, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Регламент участия Комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам

1.16. Комиссия в соответствии с Положением участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

1.17. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Комиссией 1 раз в полугодие (квартал). Заседания Комиссии проводятся по этому вопросу в первой половине месяца с тем, чтобы передать решение администрации школы не позднее 20 числа месяца. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Комиссии.

1.18. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательных организаций за предыдущий период, в котором администрацией образовательной организации должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам;
- размеры выплачиваемых премий работникам образовательных организаций.

1.19. Определение денежного веса одного балла и рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок всем работникам образовательной организации, включая руководителей муниципальных образовательных организаций, производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников каждой муниципальной образовательной организации в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда каждой муниципальной образовательной организации.

1.20. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

1.21. В специальную комиссию входят руководитель образовательной организации, члены Совета, а также могут входить представители творческих групп учителей, воспитателей и профсоюзной организации, представители трудового коллектива.

1.22. Комиссия имеет название - комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

1.23. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Советом и администрацией образовательной организации.

1.24. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников образовательной организации в части соблюдения установленных Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

1.25. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник образовательной организации должен быть ознакомлен с оценочным листом.

1.26. В течение 5 дней с момента ознакомления работника образовательной организации с оценочным листом с его баллами работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника образовательной организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника образовательной организации может быть только факт (факты) нарушения установленных Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

1.27. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

1.28. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

1.29. Утвержденные оценочные листы и данные по размерам премий работникам рассматриваются на заседании Комиссии по вопросу распределения стимулирующих выплат работникам 1 раз в полугодие (квартал), рекомендуется не позднее 20 числа. После принятия решения издается приказ руководителя образовательной организации об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам образовательной организации и об утверждении размеров премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

1.30. Приказ о стимулировании каждого работника образовательной организации с утвержденными размерами поощрительных надбавок передается в бухгалтерию для оплаты.

Приложение № 12
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202_ года № _____

ПОРЯДОК НА СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за результаты труда, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются специально созданной комиссией по представлению директора школы ежеквартально. На основании комиссионного решения руководитель образовательной организации издает приказ о назначении стимулирующих выплат. Основанием для назначения стимулирующих выплат служат показатели оценки качества, результативности эффективности работы. Разработка показателей должна способствовать устранению возможности субъективной оценки деятельности работников образовательных организаций и строится на принципах объективности и прозрачности. Размер стимулирующей выплаты должен определяться на основе объективной оценки эффективности и результативности труда. Правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей эффективности деятельности образовательных организаций руководителей и педагогических работников следует руководствоваться Методическими рекомендациями Министерства образования и науки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников. В соответствии с пунктом 23 приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Основные показатели эффективности и результативности труда для категорий работников образовательной организации являются:

- качество обучения;
- здоровье обучающихся;
- воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для категорий работников образовательной организации, определяются в локальных правовых актах образовательной организации (или) в коллективных договорах, исходя из календарного графика проведенных мероприятий образовательных организаций за отчетный период.

Показатели оценки сложности руководства организацией

1. Показатели оценки сложности руководства образовательной организацией:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательной организации	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Количество обучающихся в классах, группах реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		0,5
	Количество обучающихся, находящихся на домашнем обучении		0,5
2	Количество детей-инвалидов в образовательной организации	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
		Дополнительно за каждого обучающегося, охваченного дистанционным образованием	0,5
	Количество работников в образовательной организации (на основании штатного	За каждого работника	1

3	расписания)	Дополнительно за каждого педагога со специальным образованием (для специальных) коррекционных образовательных учреждений	1
4	Количество профильных классов (только на уровне среднего общего образования)	За каждый класс	10
5	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	До 25
6	Наличие групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	За каждую группу	До 20
7	Наличие структурного подразделения в образовательной организации (реализующего основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования и/или учебно-консультационного пункта)	За каждое указанное отделение	До 20
8	Наличие в образовательной организации паспортизированных компьютерных классов	За каждый класс	До 10
9	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места администрации и педагогов		До 20
	Наличие единой действующей локальной сети, включающей рабочие места обучающихся в компьютерном классе	За каждый класс	До 10
	Наличие действующего официального сайта образовательной организации		До 10
10	Наличие находящихся в работоспособном состоянии, оборудованных и регулярно используемых в образовательном процессе:	За каждый вид	

	- спортивного (физкультурного) зала		До 10
	- тренажерного зала		До 10
	- футбольного поля		До 10
	- волейбольной площадки		До 10
	- баскетбольной площадки		До 10
	- спортивной площадки или стадиона		До 15
	- лыжной базы		До 15
	- площадки по Правилам дорожного движения		До 10
	- полосы препятствия		До 10
	- тематической площадки		До 15
	- прогулочных (игровых) площадок (за каждую)		До 10
	- учебных мастерских		До 25
	- библиотеки		До 5
	- музея		До 5
	- актового зала		До 10
	- музыкального зала		До 10
	- кабинета изобразительной деятельности		До 5
	- комплекса (игрового, спортивного)		До 10
	- групповых ячеек (за каждую)		До 10
	- кабинета логопеда		До 5
	- кабинета психолога		До 5
11	Наличие медицинского кабинета	За каждый вид (при наличии лицензии на оказание данного вида услуг)	До 30
	Наличие иного отдельного помещения медицинской направленности (физиолечение, массаж и т.д.)		До 20

12	Наличие столовой, пищеблока	За каждый вид	До 20
13	Наличие функционирующих теплиц, сада, зимнего сада, огорода, пришкольного участка	За каждый вид	До 20
14	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий: котельной (бойлера), очистных, гаражей, овощехранилищ и других сооружений хозяйственного назначения	За каждое здание (строение)	До 20
15	Наличие зданий, в которых реализуются образовательные программы (за исключением зданий (помещений), указанных в п. 10, 14)	За каждое здание (строение)	До 10
16	Наличие действующих автотранспортных средств	За каждый вид	До 10
17	Вклад педагогов образовательной организации в развитие в сфере образования	За каждый вид	До 10
18	Работа организации в режиме инноваций (ТЕМП)		До 20
19	Организация дополнительных платных образовательных услуг (внесенных в Устав и лицензию)	За каждый вид	До 15
20	Охват обучающихся в дополнительном образовании: - в образовательной организации; - в учреждения дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
21	Другие показатели, не учтенные, но значительно увеличивающие объем и сложность работы.	Организация курсов ЕГЭ, ОГЭ, ППЭ. Автошкола.	До 20

2. Показатели оценки сложности руководства
муниципальной организацией детским оздоровительным лагерем

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество детей, принятых на отдых в календарном году	из расчета за каждого ребенка	0,2

2.	Количество дней работы учреждения в году, в которые детский лагерь принимает детей на отдых, проводит мероприятия различного уровня	из расчета за каждый день	0,5
3.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
4.	Количество зданий, в которых осуществляется отдых детей (учебный, спальный, административный корпус)	за каждое здание	10
5.	Наличие иных собственных (стоящих на балансе), отдельно стоящих зданий: котельной (бойлер), очистных сооружений, гаражей, скважины, водонасосной башни, прачечной, мастерской, овощехранилища, склада, бани.	за каждый объект	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в оздоровительном процессе:	за каждый вид	
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		10
	- актового зала, летней эстрады		10
7.	Наличие лицензированного медицинского кабинета		15
8.	Наличие на балансе учреждения действующих автотранспортных средств	за каждую единицу	10
9.	Другие показатели, не учтенные, но значительно увеличивающие объем и сложность работы.		

3. Показатели оценки сложности руководства централизованной бухгалтерией учреждений образования

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обслуживаемых казенных организаций	из расчета за каждую организацию	3
2.	Количество обслуживаемых бюджетных организаций	из расчета за каждую организацию	5
3.	Штатная численность работников в обслуживаемых организациях за каждого работника	за каждого работника	0,1
4.	Количество работников в	за каждого работника	1

Приложение №14
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 202__ года № _____

Группа по оплате труда и значимости организации:

Группа по оплате труда руководителей:

№ п/ п	Тип (вид) образователь ной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от показателей оценки сложности руководства (баллы)									
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 груп	9 группа	10 гру ппа
1.	Общеобразовательные организации;	700 и свыше	свыше 500, но ниже 699	свыше 450,но ниже 499	свыше 370, но ниже 449	свыше 280, но ниже 369	свыше 220, но ниже 279	свыше 210, но ниже 219	свыш е 180, но ниже	свыше 90, но ниже 179	ниж е 90
2.	Дошкольные образовательные организации;	600 и свыше	свыше 550, но ниже 600	свыше 500,но ниже 550	свыше 400, но ниже 500	свыше 290, но ниже 400	свыше 250, но ниже 290	свыше 200, но ниже 250	свы ше 150, но ниже	ниже 150	
3.	Организации дополнительного образования детей; организации доп.профессионального	800 и свыше	свыше 600, но ниже 799	свыше 500, но ниже 599	свыше 300, но ниже 499	свыше 200, но ниже 299	ниже 200				
4.	ДОЛ «Звездный»; МБУ ПЕВСО	250 и свыше	свыше 100, но ниже 249	свыше 70, но ниже 99	ниже 70						

	централизованной бухгалтерии		
5.	Другие показатели, не учтенные, но значительно увеличивающие объем и сложность работы.		

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов значимости организации

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере образования, в ведении которого находится образовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей сложности работы образовательной организации.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных при оценке сложности, устанавливается органом, осуществляющим управление в сфере образования, в ведении которого находится образовательная организация.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта. Должностные базовые оклады заведующих МКДОУ при применении расчетных коэффициентов будут ниже действующих базовых окладов, условия оплаты труда которых остаются прежние, базовые оклады на новый расчетный период остаются без изменения.

При установлении коэффициента значимости суммируется его сотая часть, но при этом суммарный размер коэффициента устанавливается не более 1,1 размера. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

Приложение №15
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от « ____ » _____ 202__ года № ____

**Размеры должностных окладов руководителей организаций по типам муниципальных
организаций и группам по оплате труда:**

№ п/ п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от количества баллов (рублей)									
		1 группа	2 группа	3 группа	4групп а	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа	9 группа	10 группа
1.	Общеобразовательные организации;	52658	48051	36204	33570	31595	30937	29095	27647	22644	14877
2.	Дошкольные образовательные организации;	31792	28041	27776	25672	25013	24618	21722	20933	19747	
3.	Организации дополнительного образования детей; организации дополнительного профессионального образования;	32255	29621	26989	18430	15799	13166				
4.	Централизованная бухгалтерия учреждений образования	23696	21722	18430	15799						

Приложение №16
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «__» _____ 202__ года № _____

**Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера,
характеризующих результаты труда руководителей организаций всех типов,
функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет
Управление образования, а также иных стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, характеризующих результаты труда руководителя образовательной организации всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования, а также иных стимулирующих выплат (далее - Положение) регулирует порядок установления стимулирующих выплат руководителям дошкольных, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании Протокола Комиссии Управления образования и оформляются приказом начальника Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах к должностному окладу (выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников) или в рублях (выплаты, характеризующие результаты труда) и определяется в зависимости от объема работ, сложности, важности, времени выполнения.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
1	2	3
1	Выплаты, характеризующие результаты труда	
1.1.	<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</p> <p>1. надбавка за интенсивность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступности и открытости информации об образовательной организации (официальный сайт, bas.gov.ru, zakurki.gov.ru, КПМО, публикации в СМИ); - подготовка обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне; - Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, в общей численности детей от 4 до 18 лет; - Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контрольных органов в сфере образования); - Выполнение натуральных норм питания; - Реализация вариативных форм образовательной деятельности в образовательной организации (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, семейное образование, группа кратковременного пребывания, программы для детей с ОВЗ и т.д.); - Результативность выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ); - Доля 10-11(12)-классников, обучающихся в профильных классах (группах); - Доля выпускников, получивших на ЕГЭ баллы не ниже установленной минимальной границы (русский язык, математика); - Подготовка победителей и призеров всероссийской и областной предметных олимпиад, региональных, федеральных и международных олимпиад обучающихся; 	До 100 %

- Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в организациях дополнительного образования;
- Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы образовательной организации;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству обучающихся, совершивших правонарушения и преступления;
- Обеспечение равномерного освоения образовательной организацией бюджетных средств (1 кв. - 23%; 6 мес. - 48%; 9 мес. - 73%; год - 99%);
- Целевое и своевременное использование образовательной организацией бюджетных средств в рамках иных субсидий (1 кв. - 24%; 6 мес. - 49%; 9 мес. - 74,5%; год - 100%);
- Средняя наполняемость классов, групп в образовательной организации не ниже нормативной численности;
- Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального и международного уровня в календарном году;
- Участие педагогических работников в работе областных, районных методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ в календарном году;
- Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- Доля обучающихся, занятых в образовательных, социальных программах и проектах;
- Доля программ, интегрирующихся с профильным обучением, предпрофильной подготовкой, непрерывным образованием (в т.ч. в рамках ФГОС НОО, ФГОС ООО);
- Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных образовательной организацией для обучающихся других образовательных организаций;

	<ul style="list-style-type: none"> - Участие образовательной организации в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества образования; - Организация и проведение на базе образовательной организации муниципальных, областных (региональных), российских методических мероприятий для педагогических работников; - Организация отдыха и оздоровления обучающихся на базе образовательной организации в каникулярное время. 	
	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;	
	2) премия за высокие результаты труда: <ul style="list-style-type: none"> -результаты ВПР, НИКО, РИКО, муниципальный уровень; -результаты ЕГЭ; - результаты олимпиад. 	
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ, не предусмотренных муниципальным заданием.	
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	до 100%
	На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования администрации Чесменского муниципального района	
1.3.	Выплаты за выслугу лет руководителей образовательных организаций Чесменского муниципального района	
	- от 5 до 10 лет	3%
	- от 10 лет до 15 лет	4%
	- свыше 15 лет	5%
1.4.	Премииальные выплаты по итогам работы:	До 100%
	1) по итогам работы за квартал	
	2) по итогам работы за полугодие	
	3) по итогам работы за год.	
1.5.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака	2%

1.14. Руководителю организации могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год).

При принятии решения о выплате премий учитываются:

- добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда;
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

1.15. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, руководителю организации могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

1) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными датами до одного должностного оклада;

2) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) при стаже работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- 10 лет - 5000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 7000 рублей;
- свыше 20 лет - 10000 рублей.

3) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- до 10 лет - 10000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 20000 рублей;
- свыше 20 лет – 25000 рублей.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

- в иных случаях, определяемых Управлением образования.

1.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности устанавливается начальником Управления образования.

Размер выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 20 тысяч рублей в месяц.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.18. Руководителю образовательной организации может оказываться материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение и т.д.).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально)
- оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации ее размере принимает начальник Управления образования, согласно Порядку и условиям оказания материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента.

2. Порядок изменения и снятия выплат стимулирующего характера

2.1. В случае установления фактов нарушения образовательной организацией требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата руководителю образовательной организации ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может быть уменьшена, либо отменена.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы руководителям образовательных организации уменьшается или не выплачивается полностью в случае:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- несвоевременного предоставления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя организации;
- приостановления деятельности организации по вине руководителя.

Перечень
рекомендуемых коэффициентов для повышения базовых окладов
работников организаций дополнительного образования

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Коэффициент
1	2	3
1.	Педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям (включая старшего), тренерам (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего), работающим в ДДТ, ДЮСШ, ЦИТ (Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	0,15
2.	Педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям (включая старшего), тренерам (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего) проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов	0,2
3.	Педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям (включая старшего), тренерам (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего) за квалификационные категории:	
	первая	0,05
	высшая	0,10
4.	Работникам, имеющим почётные звания; почетное звание: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», «Мастер	до 0,20

	спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	
5.	Тренер, тренер-преподаватель - молодой специалист, работающий в спортивной организации непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трёх групп начальной подготовки	до 0,2

Примечание:

1. Повышение оклада в соответствии с пунктом 4 производится по одному (высшему) званию.

2. К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в организации дополнительного образования спортивной направленности в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

3. 3.1. Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена (для тренеров):

Таблица 2

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Минимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Норматив за подготовку одного спортсмена, процентов
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	8	2	39
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	свыше одного года	8	4	28
	до одного года	10	5	22
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) Т(СС)	углубленной специализации (свыше двух лет)	12	7	15
	начальной специализации (до двух лет)	14	9	9
Этап начальной подготовки (НП)	свыше одного года (НП-2)	20	10	6
	до одного года (НП-1)	25	12	3

Примечание: максимальный объем тренировочной нагрузки в группе (подгруппе) (часов в неделю) в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта и (или) программой спортивной подготовки по виду спорта в учреждении должен составлять не более 40 часов в неделю в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Размеры выплаты за подготовку спортсмена устанавливаются в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие в спортивном соревновани и без учета занятого места	Размер выплаты тренеру*, за подготовку одного спортсмена (команды), процентов от оклада (должностного оклада)	Размер выплаты за подготовку одного спортсмена (команды), процентов к окладу (должностному окладу)	
				тренер*	иные работники
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Чемпионаты и первенства Челябинской области	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 5	-	-
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3

	этапов или финал)	участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам - преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена:

Уровень соревнований	Занятое место	Нормативы оплаты труда тренера-преподавателя (в процентах от должностного оклада за одного занимающегося) за подготовку одного спортсмена, обучающего спортивной школы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада руководителям, инструкторам-методистам, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам - преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
- Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	до 50	до 5	до 2
Финалы спартакиады учащихся, все российских соревнований среди спортивных школ	2-3			
- Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	до 5	-
- Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды Челябинской области	1-6	до 30	до 3	
-. Чемпионаты и первенства Челябинской области	1-2	до 20		-

2. В командных игровых видах спорта				
- За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России	1-3	до 50	до 5	до 3
- За подготовку команды, занявшей:- на чемпионате и первенстве Челябинской области	1-2	до 20		
- Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		до 20		

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя и надбавок руководителям, инструкторам-методистам, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), входящего в состав сборной команды России и занявшего 1-6 место на соревнованиях, устанавливается по наивысшему нормативу и действует со дня показанного спортсменом результата на основании выписки из протоколов соревнований, или с первого числа последующего месяца (соответственно сдвигая срок действия) до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (до следующих олимпийских игр или чемпионата мира).

2. Если по отдельным подготовленным высококвалифицированным спортсменам норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя исчисляется в соответствии с занятыми ими местами на соревнованиях определённого уровня, выплаты за этих спортсменов тренеру, тренеру-преподавателю по нормативу оплаты труда за подготовку одного занимающегося за текущий этап подготовки не осуществляются.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и надбавок спортсменов не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена, а надбавка не производится.

5. Рекомендуемые нормативы
по наполняемости учебных групп и максимальным
объёмам учебно-тренировочной нагрузки для тренера- преподавателя

Этап подготовки	Период обучения	Минимальная наполняемость группы (чел)	Максимальный количественный состав группы (чел)	Максимальный объём учебно-тренировочной нагрузки (чел/нед.)
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	6
Начальной подготовки	Первый год	15	30	6
	Второй год	12	24	9
	Третий год	12	24	9
Учебно-тренировочный	Первый год	10	20	12
	Второй год	10	20	12
	Третий год	8	16	18
	Четвёртый год	8	16	18

Примечание:

1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, задач и периода подготовки. Общий годовой объём учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

2. Тренер-преподаватель имеет право при проведении учебно-тренировочных занятий объединять в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности учащихся. При этом разница в уровнях их спортивной подготовленности не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав не должен превышать максимального количественного состава группы в зависимости от этапа подготовки и периода обучения: ВСМ - 8 чел.; СС-12 чел.; УТ - 16 чел. (для занимающихся свыше двух лет) и 20 чел. (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.